



Athene Mentoring

Handreichung für Mentorinnen

Inhaltsverzeichnis

1. Das Athene Mentoring Programm	1
1.1 Ziele und Zielgruppe des Programms.....	1
1.2. Laufzeit des Programms.....	1
1.3 Programmbausteine	2
2. Die Rolle der Mentorin im Athene Mentoring	2
2.1 Gründe, Mentorin zu werden	3
2.2 Kommunikation im Mentoring-Prozess	4
3. Mentoring-Treffen	5
3.1 Vorbereitung und Durchführung des ersten Treffens.....	5
3.2 Weitere Treffen.....	6
4. Anlaufstellen	7
4.1 Büros der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Tübingen.....	8
4.2 Anlaufstellen für Mentees in der Studiums-Phase	8
4.3 Anlaufstellen für Doktorand*innen, PostDocs und andere Nachwuchswissenschaftler*innen	11
4.4 Anlaufstellen für Alle	12

Diese Handreichung soll Mentorinnen und Mentoren im Athene Mentoring Programm beim Aufbau und der Pflege ihrer Mentoring-Beziehungen unterstützen. Sie dient als Anregungen aber auch als Nachschlagewerk und versteht Mentoring primär als Konzept zur Unterstützung, kollegialen Begleitung und Weitergabe von Organisations- und Erfahrungswissen, ohne ein idealtypisches Konzept von Mentoring vorzugeben.

1. Das Athene Mentoring Programm

Das Athene Mentoring Programm unterstützt Frauen - und als Frauen gelesene Personen - dabei, eine wissenschaftliche Qualifikation weiter zu verfolgen. Dabei liegt das Augenmerk darauf, die spezielle Situation von Frauen im Wissenschaftssystem in den Blick zu nehmen und Benachteiligungen entgegenzuwirken. Das Programm ist als Kaskadenmentoring so konzipiert, dass die Teilnehmerinnen im Regelfall sowohl Mentees als auch Mentorinnen sind. So entsteht ein Netzwerk von Mentees und Mentorinnen über alle Qualifikationsstufen hinweg – von der BA-Studentin bis zur Professorin. Allerdings ist es auch möglich, nur als Mentee oder nur als Mentorin einzusteigen, wenn dies gewünscht wird.

Zusätzlich können männliche Mentoren – meist im Tandem mit einer Mentorin - Postdoktorandinnen betreuen. Wir verwenden in dieser Handreichung sprachlich dennoch ausschließlich die weibliche Form, da – so dankbar wir Männern für ihre Unterstützung sind – das Athene Mentoring doch im Grundsatz ein Programm von Frauen* für Frauen* sein soll.

Das Programm ist dabei fakultätsspezifisch unterschiedlich gestaltet und weicht, wenn es der Bedarf im Fach erfordert, von den hier beschriebenen grundsätzlichen Bedingungen ab.

1.1 Ziele und Zielgruppe des Programms

Ziel des Athene Mentorings ist es, dem Verlust von Frauen im Verlauf der wissenschaftlichen Qualifikation zu begegnen sowie Studentinnen und Wissenschaftlerinnen frühzeitig für die jeweils nächsten Qualifikationsstufen zu interessieren. Das Programm fokussiert dabei nicht - wie viele andere Gleichstellungsprogramme - ausschließlich auf Wissenschaftlerinnen in der PostDoc-Phase, sondern richtet sich genauso an Bachelor- und Master-Studentinnen, Doktorandinnen und Professorinnen.

Auch ist das Ziel nicht ausschließlich auf einen dauerhaften Verbleib im Wissenschaftssystem ausgerichtet. Auch außerhalb der Wissenschaft ist ein höherer Studienabschluss, eine Promotion oder Erfahrungen in der PostDoc-Phase für die berufliche Weiterentwicklung wertvoll und helfen dabei, im Berufsleben Fuß zu fassen, einen höheren Verdienst zu erhalten bzw. in Leitungspositionen aufzusteigen. Frauen sollten von diesen besseren Voraussetzungen für den Beruf genauso profitieren wie Männer.

1.2. Laufzeit des Programms

Die Laufzeit des Programms ist in den verschiedenen Fakultäten unterschiedlich, beträgt aber - mit unterschiedlichem Startdatum - in der Regel ein Jahr, wobei der Verbleib im Programm so lange wie gewünscht möglich ist. Nach einem Jahr erfolgt jedoch eine Evaluation, mit der z.B. der Wunsch nach einem Rematching oder Ausscheiden aus dem Programm abgefragt wird.

1.3 Programmbausteine

Training: Zu Beginn des Mentorings durchlaufen die Mentorinnen, wenn möglich ein Training in Form eines halbtägigen Workshops, der auf die Tätigkeit als Mentorin vorbereiten soll. In Aufbauworkshops für Mentorinnen werden bestimmte Aspekte des Mentorings vertiefend behandelt.

Matching: Das Matching erfolgt auf der Basis der im Anmelde- oder Evaluationsformular gemachten Informationen innerhalb der Fakultäten. Ein Rematching ist nicht nur nach Ablauf eines Jahres nach der Evaluation möglich, sondern kann bei Bedarf und Möglichkeit auch während der Laufzeit erfolgen. Damit alle Mentorinnen und Mentees passend gematcht werden können, ist das Matching natürlich von der Beteiligung von ausreichend vielen Studentinnen und Wissenschaftlerinnen in den verschiedenen Qualifikationsstufen abhängig.

Mentoring-Vereinbarung: Mit der Mentoring-Vereinbarung wird eine Art Vertrag zwischen der Mentee und der Mentorin geschlossen. Darin werden Ziele und mögliche Themen des Mentorings festgelegt. Eine Vertraulichkeitserklärung schließt die Vereinbarung - für die eine Vorlage bereitgestellt wird - ab. Sie dient dazu, die Erwartungshaltungen beider Seiten zu besprechen und deutlich zu machen.

Mentoring-Treffen: In einem individuell vereinbarten Abstand treffen sich Mentorin und Mentee. In individuellen Gesprächen erfährt die Mentee Unterstützung bei der Planung ihrer weiteren Karriere sowie bei beruflichen und persönlichen Entscheidungsprozessen und wird an informelles Wissen herangeführt. Die Mentoring-Treffen sind das Herzstück des Programms.

Workshops und Vernetzungsangebote: Begleitend zum Mentoring gibt Workshops und Vernetzungsangebote. Workshops bieten den die Möglichkeit karriere-relevante (Schlüssel-) Kompetenzen auf dem wissenschaftlichen Weg zu erweitern. Vernetzungsangebote bieten Mentorinnen und Mentees Gelegenheit, ihr berufliches Netzwerk gezielt auszubauen und sich miteinander auszutauschen.

2. Die Rolle der Mentorin im Athene Mentoring

Eine Mentorin muss kein umfassendes Wissen über die Universität Tübingen, das Wissenschaftssystem oder ihr eigenes Fach haben. Vielmehr ist eine Mentorin eine beratende Begleiterin und Gleichgesinnte, die in ihrer Karriere schon einen Schritt weiter ist und Probleme und Herausforderungen gemeistert hat, die ihre Mentee gerade angeht.

Eine Mentorin muss also nicht alle Fragen selbst beantworten können, ihre Aufgabe ist es vielmehr, auftretende Fragen und Problemlagen aufzunehmen, so dass im Mentoring-Netzwerk gemeinsam

nach Lösungen gesucht werden kann. Fragen können also jederzeit z.B. an das Gleichstellungsbüro weitergereicht werden.

Zudem steht den Mentor*innen bei auftretenden Problemen oder Unklarheiten jederzeit das Organisationsteam in den Fakultäten sowie im Gleichstellungsbüro zum Gespräch zur Verfügung. Gleiches gilt im Bedarfsfall auch für Mentees.

Im Überblick gelten für Mentorinnen folgende Voraussetzungen für die Teilnahme am Programm:

- Interesse am Thema Frauen in Studium und Wissenschaft
- Bereitschaft zum Aufbau und der Entwicklung der Mentoring-Beziehung
- Bereitschaft, die eigenen Erfahrungen und das eigene (informelle) Wissen an eine Mentee weiterzugeben
- Bereitschaft zur Teilnahme an einem Workshop für Mentor*innen
- Interesse an der Vernetzung und am Austausch innerhalb des Programms
- Bereitschaft zur Beteiligung an der Evaluation des Programms

2.1 Gründe, Mentorin zu werden

Während es vielen unmittelbar einleuchtet, dass es sinnvoll ist, sich als Mentee in einem Mentoring-Programm zu bewerben, denken nicht wenige, dass die Übernahme einer Mentorinnen-Rolle vor allem eine zusätzliche Belastung darstellt. Erfahrene Mentorinnen berichten jedoch davon, dass es sehr gewinnbringend ist, als Mentorin tätig zu sein.

Zum einen ist es keinesfalls so, dass Austausch und Vernetzung nur dann hilfreich ist, wenn sie mit Personen aus einer höheren oder zumindest der gleichen Qualifikationsstufe erfolgen. Mentorinnen, gerade auch aus höheren Qualifikationsstufen haben uns berichtet, dass sie den vertraulichen Austausch mit ihren Mentees als wertvoll und unterstützend für ihre Situation innerhalb ihrer Fakultät erleben.

Darüber hinaus empfinden viele Mentorinnen es als Gewinn, ihre im Studium und während der wissenschaftlichen Qualifikation gemachten Erfahrungen weiterzugeben und noch einmal - im Zusammenhang mit der Resonanz der Mentees - zu reflektieren. Diese Reflektion kann im Hinblick auf weitere Karriereentscheidungen hilfreich sein und die erreichte Position stärken. Dabei wird gleichzeitig die eigene Führungs- und Beratungskompetenz weiterentwickelt.

Die Integration in das Mentoring-Netzwerk hilft darüber hinaus, erlebte Diskriminierungen als Frau im Alltag an der Uni zum Thema zu machen und dagegen vorzugehen.

Ganz praktisch kann für die Tätigkeit als Mentorin im Athene Mentoring auch ein Zertifikat ausgestellt werden, das Bewerbungen beilegt werden kann. Mentorinnen, die gerne ein solches Zertifikat hätten,

wenden sich an das Gleichstellungsbüro. In diesem Zertifikat wird nicht nur die Tätigkeit als Mentorin aufgeführt, sondern auch die besuchten Fortbildungsveranstaltungen.

2.2 Kommunikation im Mentoring-Prozess

Um eine offene und rücksichtsvolle sowie produktive Mentoring-Beziehung aufzubauen, wird eine Reflexion der eigenen gender-bezogenen Erfahrungen der Mentorinnen sowie die Auseinandersetzung mit bestehenden diskriminierenden Strukturen unter Gender-Aspekten als besonders wichtig erachtet.

Ferner ist es sinnvoll, dass die Mentorin gegenüber der Mentee ihre eigene Rolle transparent kommuniziert. Um gegenseitige Erwartungen sowie die Rolle der Mentorin zu klären, sollte also eine Absprache der Mentorinnen mit den Mentees erfolgen.

Dabei sollten folgende Punkte geklärt werden:

- Was kann die Mentee erwarten?
- Wofür ist die Mentorin Ansprechpartnerin?
- Was kann die Mentorin nicht leisten?

In der Mentoring-Beziehung soll die Mentorin:

- kritisch-konstruktives Feedback geben
- beratend zur Seite stehen
- beim Erreichen der Ziele unterstützen
- dabei unterstützen die eigenen Kompetenzen weiterzuentwickeln

Was muss eine Mentorin nicht leisten?

- Inhaltliche Beratung und Durchsicht von Qualifikationsarbeiten
- (psychologische) Therapie
- Berufsberatung

Was kann die Mentorin leisten?

- Wissenstransfer durch Erfahrungsaustausch,
- Vermittlung von informellem und implizitem Wissen zur Wissenschaft als Arbeitsfeld,
- Vermittlung von Erfahrungswissen zu typischen Abläufen, Wegen und Stolpersteinen in der Qualifikation,

- Erfahrungsaustausch zur Work-Life-Balance und ggfs. zu Fragen der Vereinbarkeit von Studium und Wissenschaft mit Familienaufgaben,
- Reflexionsanstöße zur Selbst- und Fremdwahrnehmung geben
- Motivation und Empowerment auf dem Karriereweg vermitteln.

Um eine Grundlage für ein erfolgreiches Mentoring zu schaffen, ist es wichtig sich an bestimmte Umgangsformen zu halten. Diese „Spielregeln“ beinhalten unter anderem:

- Gegenseitiges Vertrauen
- Vertraulichkeit (Verschwiegenheit, 'safe space')
- Freiwilligkeit
- Verbindlichkeit
- Einhaltung von (Ziel-) Vereinbarungen
- Herstellen eines gleichberechtigten Miteinanders
- Offenheit
- Toleranz
- Aufgeschlossenheit für Neues
- Wertschätzendes Feedback

3. Mentoring-Treffen

3.1 Vorbereitung und Durchführung des ersten Treffens

Vor dem ersten Treffen können Mentorinnen ihre Mentees bitten, sich über folgende Fragen Gedanken zu machen:

- Was erhoffe ich mir durch das Mentoring?
- Was macht mir Lust und motiviert mich für einen weiteren Weg in der Wissenschaft
- Was sind meine Wünsche für meine Laufbahn (innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft)?
- Welche Ängste und Unsicherheiten habe ich in Bezug auf meine (zukünftige) Karriere/ mein Studium?
- Gibt es Themen, die mich besonders interessieren?

Für die Mentorinnen selbst ist es hilfreich, sich über folgende Fragen klar zu werden:

- Was erhoffe ich mir durch meine Rolle als Mentorin?
- Was sind besonders schöne/positive/motivierende Erfahrungen auf meinem bisherigen Weg in der Wissenschaft gewesen?

- Weshalb habe ich mich für meine aktuelle Laufbahn entschieden?
- Welche Herausforderungen und Probleme sind mir in meiner bisherigen Laufbahn begegnet?
- Gibt es Bereiche, in denen ich auf meinem Karriereweg besonders prägende Erfahrungen gesammelt habe?

Diese Fragen können, müssen aber nicht auf dem ersten Treffen thematisiert werden. Empfohlen wird jedoch auf diesem Treffen gemeinsam die Mentoring-Vereinbarung durchzugehen und die darin aufgeworfenen Fragen zu diskutieren und zu beantworten. Diese betreffen die Themen der Mentoring-Gespräche, die gewünschten Arbeitsformen sowie die Klärung der Vertraulichkeit. Selbstverständlich sind diese Absprachen nicht bindend, sondern können jederzeit im gemeinsamen Gespräch an neue Bedingungen angepasst werden. Hilfreich ist es, auch diese Änderungen schriftlich festzuhalten, um Unklarheiten zu vermeiden.

3.2 Weitere Treffen

Die Häufigkeit der Treffen zwischen Mentees und Mentorinnen wird individuell festgelegt. Empfohlen wird ein Treffen alle vier bis acht Wochen. Diese Treffen können auch mittels Video-Call stattfinden sowie mit Telefonaten und E-Mail-Austausch ergänzt werden.

Mentorinnen sollten sich hierbei im Vorfeld überlegen, wie viel Zeit sie bereit sind zu investieren und in welchem Maße sie für ihre Mentees für einen Kontakt via Email o.ä. verfügbar sein wollen. Das Setzen und Verdeutlichen der eigenen Grenzen ist hierbei absolut legitim und diesbezüglich darf auch jederzeit nachgeschärft werden!

Der Ort des Treffpunktes ist individuell, manche treffen sich ausschließlich online, andere nur in Präsenz und für manche funktioniert ein guter Mix aus beidem.

Findet das Treffen in Präsenz statt, darf auch hier der Ort selbst gewählt werden; ob im Café, im Büro oder bei einem Spaziergang. Oft wird der Ort entsprechend dem Thema gewählt. Die Mentorin sollte dabei bedenken, dass die Wahl des Ortes Einfluss auf die Art des Gesprächs hat. Ein Treffen im Büro der Mentorin oder in einem Besprechungsraum an der Universität kann für eine höhere Verbindlichkeit bei den Mentees sorgen und stärkt den Arbeitscharakter eines Treffens. Ein Treffen in einem informellen Umfeld wie einem Café oder bei einem Spaziergang kann hingegen einen vertraulichen Austausch fördern.

Die Inhalte der Mentoring-Gespräche können individuell festgelegt werden und können folgende Themenbereiche betreffen:

- Gestaltung der Karriere

- Weiterentwicklung persönlicher Kompetenzen
- Vermittlung von Erfahrungswissen und Spielregeln
- Vernetzung: Wissenschaft und Wirtschaft
- Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten, Projektmittel
- Work-Life-Balance
- Vereinbarkeit Familie-Beruf/ Care-Aufgaben, Familienplanung...
- Sexuelle Belästigung, Diskriminierung

Auch die Vorbereitung der Treffen kann unterschiedlich erfolgen. Manche Mentorinnen bereiten die Treffen vor, indem sie sich im Rahmen der mit der Mentoring-Vereinbarung getroffenen Absprachen über die Inhalte des Mentorings, Fragestellungen für einzelne Treffen überlegen. Sie überlegen sich auch, ob die Form des Treffens ein Gespräch beinhalten soll oder ob es Präsentationen enthalten soll. Bei Mentoring-Gruppen mit mehreren Mentees ist es beispielsweise auch möglich, abwechselnd nur eine Mentee über ihre Situation sprechen zu lassen, während die anderen ein strukturiertes Feedback hierzu geben.

Methoden, die in solchen Mentoring-Gesprächen angewandt werden können, werden in Aufbauworkshops für Mentorinnen oder in Fortbildungsveranstaltungen wie z.B. zur „Individuellen Fallberatung“ vermittelt.

Neben der Vorbereitung und Strukturierung der Gespräche durch die Mentorin, gibt es jedoch auch Mentorinnen, die diese Aufgabe den Mentees überantworten. In diesem Fall liegt es in der Verantwortung der Mentee, die Inhalte des Treffens festzulegen und zu besprechende Fragen vorzubereiten.

Sinnvoll ist es in regelmäßigen Abständen gemeinsam zu reflektieren, ob die in der Mentoring-Vereinbarung getroffenen Absprachen noch erfüllt werden oder ggfs. angepasst werden sollten. Ferner ist es hilfreich, wenn die Mentorin und die Mentee sich in diesem Rahmen auch gegenseitig Feedback geben. In Mentoring-Gruppen kann es sinnvoll sein, für dieses Feedback nicht das Gespräch in der ganzen Gruppe, sondern das Zwei-Augen-Gespräch zu wählen.

4. Anlaufstellen

In manchen Fällen benötigen Mentees Unterstützung, die die Mentorin nicht leisten kann. Dabei kann es z.B. um finanzielle Unterstützung über Stipendien, also auch um Beratung zum Thema sexuelle Belästigung, Studieren mit Kind oder um eine psychologische Beratung gehen. Für diesen Zweck

haben wir eine Liste mit möglichen Anlaufstellen zusammengestellt, anhand derer Mentorinnen ihre Mentees weiterverweisen können.

4.1 Büros der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Tübingen

Mentorinnen wie Mentees können sich dabei jedoch jederzeit zuerst an das **Gleichstellungsbüro** wenden:

- gleichstellungsbuero@uni-tuebingen.de
- Webseite des Gleichstellungsbüros: <https://uni-tuebingen.de/de/45197>
- Ansprechpartnerin für das Athene Mentoring innerhalb des Gleichstellungsbüros sind Aileen Priester und Melanie Stelly. Weitere Ansprechpartnerinnen sind Anke Wenta und Susanne Weitbrecht

Selbstverständlich stehen auch die Kolleginnen im **Familienbüro** zur Beratung zur Verfügung:

- familienbuero@uni-tuebingen.de
- Webseite des Familienbüros: <https://uni-tuebingen.de/de/39962>
- Ansprechpartnerinnen sind Gabi Efferenn (allgemeine Beratung) und Melanie Stelly (Kinderbetreuung)

sowie die Kolleginnen im **Diversitätsbüro**:

- diversitaetsbuero@uni-tuebingen.de
- Webseite des Diversitätsbüros: <https://uni-tuebingen.de/de/158484>
- Ansprechpartnerinnen sind Inken Köhler und Ulrike Thrien

4.2 Anlaufstellen für Mentees in der Studiums-Phase

Allgemein

- Beratungsstelle des Landratsamts Tübingen, welche junge Erwachsene berät: <https://www.kreis-tuebingen.de/,Lde/13451032.html>
- Finanzielle Unterstützung durch den Notlagenfond des StuRA: <https://www.stura-tuebingen.de/foerderung/notlagenhilfe/>

Beratung

- Studienberatung (allgemein) <http://www.uni-tuebingen.de/studium/beratung-und-information/zentrale-studienberatung.html>

- Beratung & Information auf Uni-Ebene
<https://www.uni-tuebingen.de/studium/beratung-und-info.html>
- Rechtsberatung: Studenten der juristischen Fakultät
<https://lawandlegal.de/standorte/tuebingen>
- psychologische Beratung (Studierendenwerk)
<https://www.my-stuwe.de/beratung-soziales/psychotherapeutische-beratung/>
- Studienberatung Lehramt (TÜSE)
<https://uni-tuebingen.de/einrichtungen/zentrale-einrichtungen/tuebingen-school-of-education-tuese/studium/studienberatung-lehramt/>

Auslandsstudium

- Erasmus
<https://uni-tuebingen.de/international/studieren-im-ausland/wege-ins-ausland/erasmus/>
- „Studieren im Ausland“- *International Office*
<https://www.uni-tuebingen.de/international/studieren-im-ausland.html>
- „Wege ins Ausland“ (Studium, Summerschool, Praktika)
<https://www.uni-tuebingen.de/international/studieren-im-ausland/wege-ins-ausland.html>
- Förderungsmöglichkeiten (Studium & Forschung – Ausland und Inland)
<https://www.uni-tuebingen.de/international/studieren-im-ausland/finanzierung-und-foerderung.html>
- DAAD
<https://www.daad.de/de/>
- Bafög im Ausland
<http://www.studentenwerke.de/de/node/1047>

Finanzierung & Jobmöglichkeiten

- Förderungsmöglichkeiten (Studium & Forschung – Ausland und Inland)
<https://www.uni-tuebingen.de/international/studieren-im-ausland/finanzierung-und-foerderung.html>
- Internationale Forschungsförderung
<https://www.uni-tuebingen.de/international/forschung/foerderung.html>
- Studienfinanzierung
<https://www.uni-tuebingen.de/studium/rund-ums-studium/studienfinanzierung.html>
- Bafög
<https://www.uni-tuebingen.de/studium/rund-ums-studium/studienfinanzierung/bafog.html>
- Bildungskredit

http://www.bva.bund.de/DE/Organisation/Abteilungen/Abteilung_BT/Bildungskredit/bildungskredit_node.html

- BMBF / Begabtenförderungswerke
<https://www.bmbf.de/de/die-begabtenfoerderungswerke-884.html>
- Stipendien (Stipendien finden)
<https://www.uni-tuebingen.de/studium/rund-ums-studium/studienfinanzierung/stipendien.html>
- Stipendien-Datenbank
<https://www.stipendienlotse.de/>
- Wohngeld
<https://www.uni-tuebingen.de/einrichtungen/gleichstellung/gleichstellungsbeauftragte/familienbuero/studieren-mit-kind-in-tuebingen/finanzierung/wohngeld.html>
- Jobbörsen
<https://www.uni-tuebingen.de/universitaet/stellenangebote.html>
<https://de.indeed.com/Werkstudent-Jobs-in-Stuttgart>

Allgemein „Rund ums Studien-Leben“

- „Rund ums Studium“ in Tü (Wohnen, Essen, Finanzierung, Kultur, Engagement,...)
<https://www.uni-tuebingen.de/studium/rund-ums-studium.html>
- „Studienorganisation“ in Tü (Studienanfang, Gebühren, Erfolgreich studieren, Administration, Semester- und Studienplanung, Neuorientierung)
<https://www.uni-tuebingen.de/studium/studienorganisation.html>
- „Beratung und Info“ an der Uni
<https://uni-tuebingen.de/studium/beratung-und-info/>
- „Berufsorientierung“
<https://www.uni-tuebingen.de/studium/berufsorientierung.html>

Freizeit, Kultur, Weiterbildung

- Überfachliche Kompetenzen (Kursangebot für „Schlüsselqualifikationen“)
<https://uni-tuebingen.de/studium/studienangebot/schluesselqualifikationen-das-studium-professionale/>
- Weitere „Schlüsselqualifikations-Angebote“
<https://www.uni-tuebingen.de/studium/studienangebot/schluesselqualifikationen-das-studium-professionale/weitere-schluesselqualifikations-angebote.html>
- Engagement: 20 Studentische Initiativen
<https://weltethos-institut.org/en/>

- <http://worldcitizen.school/>
- Engagement: Gruppen und Initiativen
<https://www.uni-tuebingen.de/studium/rund-ums-studium/studentisches-engagement/gruppen-und-initiativen.html>
- Forum Scientiarium
<http://www.forum-scientiarum.uni-tuebingen.de/>
- Kulturangebote an der Uni Tübingen
<https://www.uni-tuebingen.de/studium/rund-ums-studium/kulturangebote.html>
- Hochschulsport (Anmeldung immer 1 Woche vor VL-Beginn)
<http://www.hsp.uni-tuebingen.de/>

4.3 Anlaufstellen für Doktorand*innen, PostDocs und andere Nachwuchswissenschaftler*innen

Allgemeines

- “FAQ - by PhDs and Postdocs”: Department of Geosciences Eberhard Karls University of Tübingen, organized by PhD/Postdoc Representatives (Department of Geosciences), October 2020

Ausländische Mentorinnen

- Welcome Center für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler
<https://www.uni-tuebingen.de/international/welcome-center/anmeldung.html>
- DAAD
<https://www.daad.de/de/>

Förderangebote

- Humboldt Stiftung
<https://www.humboldt-foundation.de/bewerben/foerderprogramme/humboldt-forschungsstipendium>
- Forschungsförderung der Universität Tübingen
<https://uni-tuebingen.de/einrichtungen/verwaltung/ii-forschung/forschungsfoerderung/>
- Research in Deutschland
<https://www.research-in-germany.org/en.html>
- Graduiertenakademie
<https://uni-tuebingen.de/forschung/nachwuchsfoerderung/graduiertenakademie/>

Weiterbildungsangebote

- Zentrum für Hochschuldidaktik Baden-Württemberg
<https://www.hdz-bawue.de/> (auch englische Programmpunkte vorhanden)

4.4 Anlaufstellen für Alle

Gesundheitliche Angebote, Kulturangebote

- Angebote zur Psychischen Gesundheit an der Universität Tübingen
<https://uni-tuebingen.de/einrichtungen/personalvertretungen-beratung-beauftragte/psycho-soziale-beratungsstelle/>
- Angebote für die körperliche Gesundheit an der Universität Tübingen
<https://uni-tuebingen.de/einrichtungen/personalvertretungen-beratung-beauftragte/betriebliches-gesundheitsmanagement/>
- Hochschulsport
<http://www.hsp.uni-tuebingen.de/>
- Kulturelle Angebote an der Universität Tübingen
<https://www.uni-tuebingen.de/studium/rund-ums-studium/kulturangebote.html>

Extra für Frauen

- Gleichstellungsbüro Universität Tübingen
<https://uni-tuebingen.de/einrichtungen/gleichstellung/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungsbuero/>

Für junge Familien

- Familienbüro
<https://uni-tuebingen.de/de/39962>
- Familienzimmer
<https://uni-tuebingen.de/de/65729>

Mögliche Organisationen für eine finanzielle Unterstützung von Frauen

- Brigitte-Schlieben-Lange Programm
<http://mwk.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/brigitte-schlieben-lange-programm-ausgeschrieben-1/>
- Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung
<http://www.cnv-stiftung.de/index.php?id=2>

- Frau & Geld
<http://www.frau-und-geld.com/>
- Carl-Zeiss-Stiftung
<https://www.carl-zeiss-stiftung.de/german/service/aktuelle-ausschreibungen.html>
- Frankfurter Stiftung Maecenia für Frauen in Wissenschaft und Kunst <http://www.maecenia-frankfurt.de/>
- Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm
<http://margarete-von-wrangell.de/>
- Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm
<https://www.lakof-bw.de/fuer-akademikerinnen/foerderprogramme/mathilde-planck-lehrauftragsprogramm/>

Unterstützung bei sexueller Belästigung und Gewalt

- Gleichstellungsbüro Uni Tübingen
gleichstellungsbuero@uni-tuebingen.de
- Vertrauensanwältling für sexuelle Belästigung, Baden-Württemberg
<https://mwk.baden-wuerttemberg.de/de/service/anwaltliche-beratung/vertrauensanwaeltin-fuer-sexuelle-belaestigung/>
- Autonomes Frauenhaus Tübingen Frauen helfen Frauen
<https://www.frauen-helfen-frauen-tuebingen.de/autonomes-frauenhaus>
- AGIT Anlaufstelle sexualisierte Gewalt in Tübingen für Frauen* Beratung für Frauen
<https://www.frauen-helfen-frauen-tuebingen.de/anlaufstelle-sexualisierte-gewalt-agit>
- Interventionsstelle häusliche Gewalt
<https://www.frauen-helfen-frauen-tuebingen.de/>
- Klärungs- und Konflikt Hilfe – Hilfe zur Selbsthilfe
<https://hilfezurselbsthilfe.org/>
- TIMA e.V. – Fachstelle zur mädchenstärkenden Prävention und gegen sexualisierte Gewalt an Mädchen
<https://tima-ev.de/>
- Das Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen: Tel.: 08000116016
<https://www.bafza.de/rat-und-hilfe/hilfetelefon-gewalt-gegen-frauen>

Unterstützung bei der Kinderbetreuung

- Studieren mit Kind
<https://kids.my-stuwe.de/>
- Elterninitiative Tübingen e.V.

- <http://www.kita-tuebingen.de/>
- KITA – Universitätsklinikum
<https://www.medizin.uni-tuebingen.de/de/das-klinikum/einrichtungen/zentrale-einrichtungen/kita>
- Forschung und Familie
<http://www.medizin.uni-tuebingen.de/Forschung/Gleichstellung/Forschung+und+Familie.html>
- Kitas suchen und finden
<http://www.tuebingen.de/kitas>
- Ferienbetreuungsangebote
<https://uni-tuebingen.de/einrichtungen/gleichstellung/gleichstellungsbeauftragte/familienbuero/kinderbetreuung/ferienbetreuungsangebote/>
- Kinderbetreuung bei Tagungen
<https://uni-tuebingen.de/einrichtungen/gleichstellung/gleichstellungsbeauftragte/familienbuero/kinderbetreuung/kinderbetreuung-bei-tagungen/>
- „Wenn das Kind krank ist“
<https://unituebingen.de/einrichtungen/gleichstellung/gleichstellungsbeauftragte/familienbuero/arbeiten-mit-kind/wenn-das-kind-krank-ist/>